

емцям-менеджерам, котрі мають здійснювати як організацію та управління безперервним підвищенням кваліфікації персоналу будівельних підприємств, так і забезпечувати органічну взаємодію системного стимулювання та мотивації.

На основі системно-ситуаційного підходу з врахуванням особливостей будівництва тих чи тих об'єктів можуть використовуватись різні системи стимулювання людського капіталу. Потребує докорінного реформування тарифна система. Мотивація до творчої, складнішої праці, має підпорядковуватись зростанням системного стимулювання в арифметичній прогресії залежно від поступального підвищення тарифних розрядів.

Необхідною умовою забезпечення органічної єдності стимулювання та мотивації трудової діяльності людського капіталу будівельних підприємств є удосконалення законодавчо-нормативної бази. Зокрема, це стосується питань визначення науково-обґрунтованого прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, податкової

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Kyiv

чить зростання його конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках, першочергово створить належні умови життєдіяльності найбільш висококваліфікованим працівникам, прискорить процес формування економіки інтелектуального капіталу.

УДК 331.3

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ МІНІМАЛЬНОГО РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Підвищення мінімальної заробітної плати в умовах кризи є необхідним заходом, що забезпечує підвищення рівня життя працездатного населення працездатного віку, проте підвищення розміру заробітної плати не має суперечити загальним законам економічного розвитку та принципам організації праці. Темпи зростання продуктивності праці мають передувати темпам зростання заробітної плати. Крім того, однакова оплата має бути за

однакові результати праці, а мінімальний розмір заробітної плати (його встановлення) не має суперечити принципам організації праці, тобто сприяти побудові й ефективному застосуванню форм та систем заробітної плати.

З 1 січня 2017 року мінімальний розмір заробітної плати виплачується за місячну норму праці, а до 1 січня мінімальний розмір заробітної плати виплачувався за просту, некваліфіковану працю.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці», обчислюючи мінімальний розмір зарплати працівника, до неї не відносять: 1) доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, 2) доплати за роботу в нічний і надурочний час, роз'їзний характер робіт, 3) премії до святкових і ювілейних дат.

Отже, мінімальний розмір заробітної плати може включати не тільки основну частину заробітної плати, а і додаткову й інші заохочувальні та компенсаційні виплати, крім накладених обмежень статтями 3, 4, 8 Закону України «Про оплату праці». Як результат, нівелюються частково чи повністю соціальна та мотиваційна функції зарплати. Соціальна функція не виконується через часткову зрівнялівку в тих організаціях, де незадовільний фінансовий стан, виплати в конвертах чи існують проблеми з ефективністю застосування форм та систем оплати праці. Тобто працівники отримують мінімальну чи в незначних розмірах вищу заробітну плату, що не залежить від результатів праці. З одного боку, дискримінація в межах законодавства працівників відсутня, з іншого, — оцінка результатів праці й кваліфікаційного рівня у частини працівників не відповідає однаковій оплаті праці та рівні результату праці. Мотиваційна функція заробітної плати не виконується, бо частина роботодавців включає до мінімального рівня премії та заохочувальні виплати (додаткова частина заробітної плати тощо), які виплачуються за покращення результатів діяльності. У той же час, якщо працівник на умовах повного робочого дня має нижчу зарплату за мінімальний розмір, то роботодавець має доплачувати цю різницю. Частина працівників не зацікавлена в підвищенні продуктивності праці.

У більшості випадків у колективних договорах, галузевих, територіальних угодах тощо був встановлений мінімальний розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, тому роботодавці мали внести зміни до відповідних документів. Відповідно до статті 8 Закону України «Про колективні договори та угоди» договори та угоди залишаються чинними до їх переукладення чи

внесення змін. У той же час, колективні договори та угоди не мають погіршувати становище працівників в порівнянні з законодавством (ст. 5). За порушення / невиконання від виконання колективного договору, угоди накладається штраф до 100 неоподаткованих мінімумів та адміністративна відповідальність (стаття 18). Якщо роботодавець захоче ухилитись від укладання колективного договору / угоди то отримає штраф до 100 неоподаткованих мінімумів та адміністративна відповідальність (ст. 17). У вигіднішому становищі залишаються роботодавці, що не мають колективних договорів / угод.

Не найкращий приклад організації заробітної плати показує держава як сторона соціально-трудових відносин. Відповідно до постанови КМУ 28.12.2017 №1037 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» посадовий оклад (тарифна ставка) працівника першого тарифного розряду ЄТС становить 1600 грн. Мінімальна місячна заробітна плата становить 3200 грн, тобто в 2 рази вище. Формально держава не порушує законодавство про працю. З одного боку, оплата праці працівників бюджетної сфери регулюється постановами КМУ, що дозволяє здійснювати оплату праці на нижчому рівні, з іншого, — зміна сутності терміну «мінімальний розмір зарплати» дозволяє здійснювати доплату до мінімального рівня за необхідності. Як результат, з 1 до 12 розрядів (1600—3192 грн) розмір основної зарплати є нижчим за мінімально встановлений. Диференціація результатів праці відповідно до кваліфікаційного рівня нівелюється. Отже, держава штучно підвищивши розмір мінімальної заробітної плати та зруйнувавши поняття мінімальної тарифної ставки за просту, некваліфіковану працю нищить основні економічні закони економічного розвитку. Перш за все, держава стимулює такою політикою нерівність у результатах оплати праці.

Така державна політика та відповідні зміни в нормативно-правових актах призведуть до руйнації принципів ефективної побудови та використання організації оплати праці на всіх рівнях.